




### PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA ANGGOTA PADA KEPOLISIAN RESOR METRO TANGERANG KOTA POLDA METRO JAYA

Linda Asrita<sup>1</sup>, Yuni Pratikno<sup>2</sup>, Sukiman<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Mitra Bangsa, (Jakarta 12530)  
lindaasrita2@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<b>Sejarah Artikel:</b> Diterima tgl. 27/12/2025 Diperbaiki tgl. 31/12/2025 Disetujui tgl. 31/12/2025 Tersedia daring tgl. 31/12/2025	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Pemberian Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kepolisian Resor Metropolitan Tangerang Kota. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Data penelitian dianalisis menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh parsial, uji F (ANOVA) untuk pengaruh simultan, serta koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pemberian Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai thitung sebesar 4,568 > ttabel 1,992. Lingkungan Kerja juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai thitung sebesar 4,308 > ttabel 1,994. Secara simultan, Pemberian Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, yang dibuktikan dengan nilai Fhitung sebesar 63,643 > Ftabel 2,73 dan tingkat signifikansi 0,000. Nilai R Square sebesar 0,639 menunjukkan bahwa 63,9% variasi Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh Pemberian Kompensasi dan Lingkungan Kerja, sedangkan sisanya sebesar 36,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.
<b>ISSN-E:</b> 2962-4746 <b>ISSN-P:</b> 2961-8312	
<b>DOI:</b> 10.64626/jmbo.v4i2.592	<b>Kata Kunci:</b> Pemberian Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai
 ©2025. Diterbitkan oleh Jurnal Manajemen Bisnis dan Organisasi (JMBO). Artikel ini memiliki akses terbuka di bawah lisensi CC BY ( <a href="https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/">https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/</a> )	

## PENDAHULUAN

Kinerja dalam konteks kepolisian merujuk pada kemampuan anggota dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja ini mencakup aspek pelayanan kepada masyarakat, penegakan hukum, serta pemeliharaan ketertiban dan keamanan. Kinerja yang baik dari anggota kepolisian akan berdampak langsung pada tingkat kepuasan masyarakat dan efektivitas pelaksanaan tugas kepolisian. Sebaliknya, apabila kinerja anggota kepolisian rendah, maka hal ini dapat berdampak pada menurunnya kepercayaan masyarakat terhadap institusi kepolisian serta meningkatnya potensi gangguan keamanan.

Kinerja anggota kepolisian merupakan faktor utama dalam keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat. Tingginya tuntutan profesionalisme dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat menuntut adanya perhatian terhadap berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja personel kepolisian, di antaranya adalah pemberian kompensasi yang layak serta lingkungan kerja yang kondusif.

Sumber daya manusia perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh sumber daya manusia yang bermutu dalam arti sebenarnya yaitu pekerjaan yang dilaksanakan akan menghasilkan sesuatu yang

dikehendaki. Sumber daya manusia merupakan asset paling penting dalam suatu organisasi karena merupakan sumber yang mengarahkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman.

Bermutu bukan hanya pandai saja tetapi memenuhi semua syarat. Kualitatif yang dituntut dari pekerjaan sehingga pekerjaan benar-benar dapat diselesaikan sesuai rencana. Di dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisiensi tidaklah mudah, untuk itu dalam organisasi, baik organisasi pemerintah maupun organisasi swasta diperlukan peralatan kantor yang memadai, sehingga dapat meringankan dan mempermudah pekerjaan yang dilakukan.

Menyadari betapa pentingnya sumber daya manusia sebagai *asset* yang berharga, maka organisasi perlu memperhatikan pemberian kompensasi sebagai imbalan yang layak untuk sebuah penghargaan terhadap apa yang telah dikerjakan anggota. Semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan dari organisasi maka kesejahteraan anggota pun juga meningkat. Hal ini memotivasi karyawan untuk melaksanakan semua tugas serta tanggung jawab pekerjaan yang diberikan dan begitupun juga sebaliknya jika kompensasi yang diterima rendah maka kesejahteraan anggota pun akan berkurang dan mengakibatkan menurunnya semangat dalam melakukan

pekerjaan sehingga hal ini yang menyebabkan kerugian kepada organisasi karena tujuan organisasi tidak tercapai dengan baik.

Pemberian kompensasi yang sesuai, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, berperan penting dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja anggota kepolisian. Kompensasi yang tidak sesuai dengan beban kerja dan risiko yang dihadapi dapat menurunkan semangat kerja, loyalitas, serta dedikasi anggota dalam menjalankan tugasnya. Dalam konteks Kepolisian Resor Metro Tangerang Kota Polda Metro Jaya, di mana beban kerja tinggi dan kompleksitas tugas semakin meningkat, kompensasi yang adil menjadi salah satu faktor krusial dalam mendorong kinerja optimal para anggota.

Selain kompensasi, lingkungan kerja juga berperan penting dalam menunjang kinerja anggota kepolisian. Lingkungan kerja yang baik, baik dari aspek fisik maupun non-fisik, dapat meningkatkan kenyamanan, keselamatan, serta efisiensi dalam bekerja. Faktor-faktor seperti fasilitas kerja, hubungan antaranggota, kepemimpinan, dan kondisi psikologis di tempat kerja menjadi aspek yang dapat mempengaruhi kinerja personel. Jika lingkungan kerja tidak mendukung, maka anggota kepolisian dapat mengalami tekanan yang berdampak pada penurunan produktivitas dan efektivitas dalam menjalankan tugas, apabila lingkungan kerja baik maka hal tersebut dapat memberikan pengaruh

yang positif terhadap kinerja anggota, begitu pula sebaiknya. Menurut Sedarmayanti (2001:21) "Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok".

Kondisi lingkungan kerja yang baik ditandai oleh peredaran udara yang cukup, penerangan lampu yang terang dan jauh dari kebisingan suara yang mengganggu konsentrasi kerja, tata ruang yang baik dan warna yang indah serta kebersihan yang terjaga sangat membuat anggota betah bekerja, (Nitisemito, 2002:14). Lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan pribadi dalam membangkitkan semangat kerja anggota sehingga dapat mengerjakan tugas-tugas dengan baik, (Nitisemito, 2002:45). Kenyamanan dalam bekerja merupakan hal yang diinginkan oleh tiap pekerja dan secara tidak langsung merupakan prediktor yang penting dalam efisiensi operasional organisasi seperti produktivitas, kepuasan kerja, kesejahteraan, dan keselamatan kerja. Rasa nyaman adalah suatu keadaan telah terpenuhinya kebutuhan dasar manusia yang bersifat individual dan holistik yang dapat menyebabkan perasaan sejahtera pada diri individu tersebut. Kenyamanan ruang adalah segala sesuatu yang memperlihatkan penggunaan ruang secara harmonis, baik dari segi bentuk, tekstur, warna, aroma, suara, bunyi, cahaya, atau lainnya.

## LANDASAN TEORI

### a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Daft (2019:144) "Manajemen sumber daya manusia mengarah pada desain dan aplikasi sistem-sistem formal dalam sebuah perusahaan untuk memastikan penggunaan secara efektif dan efisien dari bakat manusia untuk mencapai tujuan-tujuan organisasional". Sumber Daya Manusia sangat penting perannya untuk organisasi-organisasi pemerintah maupun nirlaba. Penelitian menemukan bahwa manajemen sumber daya manusia yang efektif mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja organisasional. Personel sumber daya manusia dianggap sebagai pemain kunci dalam tim manajemen.

Bohlander dan Snell (2020:4) "Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan bekerja".

Wayne Mondy (2019:4) "*Human Resource Management (HRM) is the utilization of a firms human resources to achieve organizational objectives*". (Manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sumber daya

manusia oleh perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan).

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu dan seni dalam melaksanakan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, pengarahan, pengawasan dalam hal tugas pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, integrasi dan pemeliharaan sumber daya manusia yang menekankan pada pemanfaatan potensi tenaga kerja seoptimal mungkin dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan, dan masyarakat.

Sedangkan manajemen personalia pada umumnya hanya yang bersifat administratif dan berkaitan dengan masalah perburuhan. Dimana di dalamnya juga dibicarakan pengaturan tenaga kerja manusia ke dalam fungsinya masing-masing agar keahlian tenaga kerja tersebut dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya. Dengan demikian tujuan Manajemen Personalia adalah untuk memberikan kepada perusahaan suatu integrasi kerja yang efektif dan efisien.

### b. Kompensasi

Menurut Hasibuan (2022:118) menyatakan bahwa "kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan

kepada perusahaan”.

Nawawi (2018:315) “Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja”.

Sikula (dalam Mangkunegara, 2017:83) bahwa “Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan dari pelayanan mereka”.

Sedangkan menurut Sastrohadiwiryo (2020:181) “Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah pengembalian atau timbal balik yang diterima oleh karyawan yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan kontribusi maupun kinerja yang dilakukan terhadap suatu perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan suatu bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena dengan sistem yang baik dapat membantu menarik dan mempertahankan pekerja-pekerja yang

berbakat yang dapat membantu pencapaian di dalam perusahaan. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategi pada karyawannya.

### c. Lingkungan Kerja

Menurut Salusu (dalam Salam, 2021:28) “Lingkungan meliputi kondisi, situasi, keadaan, peristiwa, dan pengaruh-pengaruh yang mengelilingi serta mempengaruhi perkembangan perusahaan”. Definisi tersebut menjelaskan bahwa lingkungan disekitar perusahaan dapat menentukan tingkat keberhasilan dari kesemua rangkaian kegiatan yang perusahaan lakukan dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan.

Lawrence and William (2019:37) “Lingkungan adalah faktor-faktor yang berada di luar dan di dalam jangkauan perusahaan yang dapat menimbulkan suatu peluang atau ancaman”.

Forehand dan Gilmer (dalam Agustiani, 2019:8) “Lingkungan kerja adalah suatu set ciri-ciri yang membedakan suatu perusahaan dengan perusahaan lainnya dalam jangka waktu panjang dan mempengaruhi tingkah laku manusia yang ada dalam perusahaan tersebut”.

Sukanto dan Indriyo (2020:151) “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam berkerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan

tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.”

Timpe (2020:3) “Lingkungan kerja yang menyenangkan akan menjadi kunci pendorong bagi karyawan untuk menghasilkan semangat kerja puncak”. Sedangkan menurut Alex S Nitisemito (2020:183) “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan semua tugas-tugas yang diembankan.

Keadaan lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak yang positif bagi karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hal itu merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami gangguan, karena lingkungan kerja sangat mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang mempengaruhi tugas-tugas yang di bebankan, namun secara umum pengertian lingkungan kerja adalah merupakan lingkungan dimana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

#### **d. Kinerja Pegawai**

Mathis dan Jackson (2019:378) berpendapat bahwa kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen yaitu kuantitas dari

hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran dan kemampuan bekerja sama.

Gomes (2018:39) “Kinerja karyawan sebagai catatan hasil produksi pada fungsi pekerjaan yang spesifik atau aktivitas selama periode waktu tertentu. Sehingga kinerja merupakan tingkat keberhasilan yang diraih oleh karyawan dalam melakukan suatu aktivitas kerja dengan merujuk pada tugas yang harus dilakukan”.

Byars dan Rue (dalam Sutrisno, 2019:164) “Kinerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Sedangkan pengertian Kinerja karyawan menurut Stephen Robbins yang diterjemahkan oleh Harbani Pasolong: “Kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dibandingkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya”, (Pasolong, 2017:176).

Berdasarkan pengertian tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu prestasi kerja karyawan atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsi, tugas dan tanggung jawab dalam melakukan pekerjaannya.

## **METODE PENELITIAN**

### Jenis Penelitian

Penelitian ini berpendekatan kuantitatif, berjenis deskriptif dan asosiatif. Menurut Sugiyono (2019:13), “Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Sedangkan Metode deskriptif menurut Sugiyono (2019) yaitu: “Suatu rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel mandiri adalah variabel yang berdiri sendiri, bukan variabel independen, karena kalau variabel independen selalu dipasangkan dengan variabel dependen)”. Sementara menurut Sugiyono (2022:36) Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini akan dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala.

### Populasi Sampel

Menurut Sugiyono (2022:117) Populasi adalah wilayah generalisasi

yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dari pengertian tersebut maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah 75 anggota pada Kepolisian Resor Metro Tangerang Kota Polda Metro Jaya. Menurut Riduwan (2020:57) Teknik pengambilan sampel adalah suatu cara mengambil sampel yang representatif dari populasi. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampelnya menggunakan *sampling jenuh* atau disebut juga *total sampling*. Menurut Sugiyono (2016:83) *Sampling jenuh* atau sensus adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan teknik *total sampling*. Pada penelitian yang penulis lakukan, responden yang penulis gunakan sebanyak 75 responden pada Kepolisian Resor Metro Tangerang Kota Polda Metro Jaya.

### Metode Pengumpulan Data

Seorang peneliti diharuskan untuk melakukan kegiatan pengumpulan data. Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah :

#### 1. Observasi

Menurut Sutrisno Hadi (dalam Sugiyono, 2019:145) observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Sedangkan menurut Tersiana (2018: 12)

mendefinisikan observasi yaitu proses pengamatan menyeluruh dan mencermati perilaku pada suatu kondisi tertentu. Pada dasarnya, observasi bertujuan untuk mendeskripsikan aktivitas, individu, serta makna kejadian berdasarkan perspektif individu. Semua bentuk penelitian baik itu kualitatif maupun kuantitatif mengandung aspek observasi di dalamnya. Metode ini digunakan untuk memperoleh data yang penulis butuhkan. Tujuannya untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pada Kepolisian Resor Metro Tangerang Kota Polda Metro Jaya.

## 2. Kuesioner

Arikunto (2016:102), Angket adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain dengan maksud agar orang yang diberi tersebut bersedia memberikan respons sesuai dengan permintaan pengguna. Orang yang diharapkan memberikan respons ini disebut responden. Angket merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Sifat yang terdapat di dalam angket yaitu terdapat interaksi antara objek yang diamati dengan pengamat atau pengumpul data. Ada beberapa jenis angket atau kuesioner yaitu angket terbuka dan angket tertutup.

Kuesioner menurut Sugiyono (2019:142) merupakan teknik

pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi perangkat memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Ada beberapa jenis angket atau kuesioner yaitu angket terbuka dan angket tertutup. Kriyantono (2022) menyebutkan angket terbuka adalah apabila pertanyaan diformulasi sedemikian rupa sehingga responden mempunyai kebebasan untuk menjawab tanpa adanya *alternative* jawaban yang diberikan periset. Sedangkan angket tertutup adalah angket dimana responden telah memberikan *alternative* jawaban oleh periset. Responden hanya memilih jawaban yang menurutnya sesuai dengan realitas yang dialaminya, biasanya dengan memberikan tanda (X) atau tanda (√)

## Metode Analisis

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kuantitatif dengan menggunakan statistik. Selanjutnya untuk memperoleh dan mempercepat input data, *software* statistik digunakan untuk mendukung penelitian ini. *Software* yang digunakan untuk mendukung penelitian ini adalah program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 20. Dalam SPSS data mentah yang telah diolah menjadi angka di inputkan ke dalam SPSS, sehingga memudahkan penulis dalam melakukan penelitian ini. Instrumen tersebut disusun dalam bentuk angket yang menyediakan lima opsi pilihan

dengan alternatif pilihan yang disediakan terdiri atas :

- 1) Jawaban Sangat Setuju dengan bobot nilai 5
- 2) Jawaban Setuju dengan bobot nilai 4
- 3) Jawaban Cukup Setuju dengan bobot nilai 3
- 4) Jawaban Tidak Setuju dengan bobot nilai 2
- 5) Jawaban Sangat Tidak Setuju dengan bobot nilai 1

### Pengujian Validitas

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n(\sum X^2) - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2}}$$

Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah sebagai berikut :

- a. Apabila nilai  $r_{\text{hasil}}$  positif serta  $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$ , maka butir atau variabel tersebut valid.
- b. Apabila nilai  $r_{\text{hasil}}$  negatif dan  $r_{\text{hasil}} < r_{\text{tabel}}$  atau pun  $r_{\text{hasil}}$  negatif  $> r_{\text{tabel}}$  maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila nilai  $r$  yang diperoleh dari hasil perhitungan ( $r_{xy}$ ) lebih besar daripada nilai  $r_{\text{tabel}}$  (5%).

### Uji Reliabilitas Instrumen

Menurut Arikunto (2020:221) reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk menggunakan rumus Cronbach Alpha.

Adapun rumus yang dipakai dalam uji reliabilitas ini sebagai berikut :

$$r_1 = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ \frac{S_i^2 - \sum p_i q_i}{S^2} \right]$$

Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Apabila nilai  $r_{\text{alpha}}$  positif dan  $r_{\text{alpha}} > r_{\text{tabel}}$  maka butir atau variabel tersebut Reliabel.
- 2) Apabila nilai  $r_{\text{alpha}}$  negatif dan  $r_{\text{alpha}} < r_{\text{tabel}}$  ataupun  $r_{\text{alpha}}$  negatif  $> r_{\text{tabel}}$  maka butir atau variabel tersebut tidak Reliabel

### Analisis Regresi Linier Berganda

Sugiyono (2018:277) mengemukakan analisis regresi linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan atau diturunkan nilainya. Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel dependen (Y) dan variabel independen ( $X_1$ , dan  $X_2$ ), cara ini digunakan untuk mengetahui kuatnya pengaruh antara beberapa variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2018:277) merumuskan analisis regresi linier berganda :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

#### Keterangan:

$\hat{Y}$  = Kinerja Pegawai

$X_1$  = Pemberian Kompensasi

$X_2$  = Lingkungan Kerja  
 a = Koefisien konstanta  
 $b_1$  = Koefisien regresi Kompensasi  
 $b_2$  = Koefisien regresi dari Lingkungan Kerja

### 1. Teknik Pengujian Hipotesis

Uji t dan uji F digunakan untuk menguji hipotesis, teknik pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan bantuan komputer program *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) versi 20 for Windows. Statistik uji yang digunakan sebagai berikut :

#### a. Uji t

Menurut Sugiyono (2018:223) uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat. Adapun rumus uji t menurut Sugiyono (2005:223) sebagai berikut :

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

#### Keterangan:

- t = Statistik uji korelasi ( $t_{hitung}$ )
- r = Koefisien korelasi
- n = Banyaknya sampel
- $r^2$  = Koefisien determinasi

Adapun pengujian yang dilakukan dengan ketentuan sesuai kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis

yang diajukan menurut Sugiyono (2021:97) adalah:

- 1) Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- 2) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

#### b. Uji F

Uji F digunakan untuk mencari apakah secara simultan ada hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Menurut Imam Ghozali (2016) Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Adapun rumus uji F menurut Sugiyono (2004:190) adalah sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

#### Keterangan:

- F = Nilai F ( $F_{hitung}$ )
  - $R^2$  = Koefisien korelasi berganda
  - K = Jumlah variabel bebas
  - n = Ukuran sampel
- Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

- 1) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima.
- 2) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak.

#### Koefisien Determinasi

Pengertian koefisien determinasi menurut Andi Supangat (2008:350) yaitu: "Koefisien determinasi adalah merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen (menunjukkan seberapa besar persentase keragaman y yang dapat dijelaskan oleh

keragaman  $x$ ), atau dengan kata lain seberapa besar  $x$  dapat memberikan kontribusi terhadap  $y$ .”

Mudrajad Kuncoro (2001:100), menurutnya Koefisien pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol (0) dan satu (1). Nilai  $r^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Jika nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Besarnya hubungan variabel “ $X_1$ ” dan “ $X_2$ ” dengan variabel “ $Y$ ” dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien determinasi, yang diperoleh dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya. Berdasarkan dari pengertian diatas, maka koefisien determinasi merupakan bagian dari keragaman total dari variabel tak bebas yang dapat diperhitungkan oleh keragaman variabel bebas dihitung dengan koefisien determinasi dengan asumsi dasar faktor-faktor lain di luar variabel dianggap tetap atau konstan. Untuk mengetahui nilai koefisien determinasi, maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus :

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien determinasi

$R^2$  = Koefisien Korelasi

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel *coefficients* 5.10, maka dapat diidentifikasi bahwa persamaan regresi sebagai berikut :

---

$$Y = 19.925 + 0.182 X_1 + 0.496 X_2$$

---

Dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai Konstanta  $a = 19.925$ , dapat diartikan bahwa jika variabel Gaya Kepemimpinan, lingkungan kerja bernilai nol maka Kinerja Pegawai bernilai negatif sebesar 19.925.
- Koefisien regresi Pemberian kompensasi  $b_1 = 0.182$ , dapat diartikan bahwa jika nilai Pemberian kompensasi meningkat sebesar satu maka nilai Kinerja Pegawai juga akan meningkat sebesar 0.182.
- Koefisien regresi Lingkungan Kerja  $b_2 = 0.496$ , dapat diartikan bahwa jika nilai lingkungan kerja meningkat sebesar satu maka nilai Kinerja Pegawai juga akan meningkat sebesar 0.496.

## Uji Hipotesa

- Pengaruh Pemberian Kompensasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ )**

Jika diperhatikan hasil tabel *coefficients* di atas dengan maka nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Pemberian

kompensasi( $X_1$ ) sebesar 4.568, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  untuk  $N = 75$  sebesar 1.992. Jadi  $4.568 > 1.992$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dapat dinyatakan bahwa Pemberian kompensasi( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

#### b. Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Jika diperhatikan hasil tabel *coefficients* di atas dengan menggunakan perhitungan analisis SPSS Versi 20.00, maka nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel  $X_2$  (Lingkungan Kerja) sebesar 4,308, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  untuk  $N = 75$  sebesar 1.994. Jadi  $4,308 > 1.994$ , dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

#### Uji ANOVA

Dari hasil analisis pada tabel uji ANOVA diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 63.643 dimana lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 2.73 atau  $63.643 > 2.73$  dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa Pemberian kompensasi( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif variabel Kinerja Pegawai (Y).

#### Uji Model Summary

Berdasarkan perhitungan pengujian pengaruh untuk ketiga variabel tersebut, dan berdasarkan tabel Model Summary tersebut dihasilkan nilai R Square sebesar 0.639. Hal ini menunjukkan

bahwa sebesar 63.9% Pemberian kompensasi( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai(Y), sedangkan sisanya sebesar 36.1% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### SIMPULAN

1. Jika diperhatikan hasil tabel *coefficients* maka nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Pemberian kompensasi( $X_1$ ) sebesar 4.568, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  untuk  $N = 75$  sebesar 1.992. Jadi  $4.568 > 1.992$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dapat dinyatakan bahwa Pemberian kompensasi( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai(Y).
2. Jika diperhatikan hasil tabel *coefficients* dengan menggunakan perhitungan analisis SPSS Versi 29.00, maka nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel  $X_2$  (Lingkungan Kerja) sebesar 4,308, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  untuk  $N = 70$  sebesar 1.994. Jadi  $4,308 > 1.994$ , dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai(Y). Terdapat Pengaruh Pemberian kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap pada Kepolisian Resor Metro Tangerang Kota Polda Metro Jaya.
3. Terbukti hasil analisis pada tabel di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai

$F_{hitung}$  sebesar 63.643 dimana lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 2.73 atau  $63.643 > 2.73$  dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa Pemberian kompensasi( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif variabel Kinerja Pegawai( $Y$ ). Sedangkan nilai R Square sebesar 0.639. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 63.9% Pemberian kompensasi( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai( $Y$ ), sedangkan sisanya sebesar 36.1% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2021. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- \_\_\_\_\_. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- A.M. Sardiman. 2017. Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar. Bandung: Rajawali Pers.
- \_\_\_\_\_. 2020. Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar. Jakarta: Rajawali Pers.
- Afin Murtie. 2022. Menciptakan SDM Berkuwalitas. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Akdon, 2021. *Strategic Management For Educational Management* (Manajemen Strategik untuk Manajemen Pendidikan), Bandung: Alfabeta.
- Alex S Nitisemito. 2021. Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia).
- Arifin, Johar. 2019. SPSS untuk Penelitian dan Skripsi. Jakarta: PT. Elex. Media Komputindo.
- Astadi Pangarso, Putri Intan Susanti. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekertariat Daerah Provinsi Jawa Barat.
- Bangun, Wilson. 2022. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Dantes, Nyoman. 2022. Metode Penelitian. Yogyakarta: ANDI.
- Edison, Emron dkk. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi). Bandung: Alfabeta.
- Edy Sutrisno. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Kencana.
- \_\_\_\_\_. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Pranada Media Group.
- Erlina, 2021. Metodologi Penelitian : Untuk Akuntansi. Medan: USU PRESS.
- Fahmi, Irham. 2019. Manajemen Kinerja, Teori dan Aplikasinya. Bandung: Alfabeta.
- Fauzi, M. 2019. Metode Penelitian

- Kuantitatif, Semarang: Walisongo Press.
- Ghozali, Imam. 2019. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- \_\_\_\_\_. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D.N. 2022. Dasar-dasar Ekonometrika, Terjemahan Mangunsong, R.C. Jakarta: Salemba Empat.
- Hamidi. 2019. Metode Penelitian Kualitatif Aplikasi Praktis Pembuatan Proposal Penelitian dan Laporan. Malang: UMM Press.
- Harlie, M. 2020. "Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan".
- Hartiningsih, Maria. 2017. Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Sleman). Universitas Negeri Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2021. Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi Dan Manajemen. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Indy, Hendra., dan Handoyo, Seger. 2019. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Bank BTPN Madiun.
- Iqbal Hasan. 2020. Metodologi Penelitian pendidikan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Jahja, Yudrik. 2021. Psikologi Perkembangan. Jakarta: Prenada Media.
- Kriyantono. 2022. *Public Relations & Crisis Management: Pendekatan Critical Public Relations Etnografi Kritis & Kualitatif*. Jakarta: Kencana
- Maharjan, Sarita. 2022. *Association between Work Motivation and Job Satisfaction of College Teachers*.
- Nursalam. 2019. Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pendekatan Praktis : Jakarta: SalembaMedika.
- Poerwandari, E.K. 2017. Pendekatan Kualitatif dalam penelitian Psikologi. Jakarta: LPSP3 Universitas Indonesia.
- Riduwan dan Sunarto. 2013. Pengantar Statistika: Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis. Bandung: Alfabeta
- Riniwati, Harsuko. 2021. "Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM". UB Press: Malang.
- Rivai Dan Ella Sagala. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai Zainal, Veithzal dkk. 2014. Kepemimpinan dan Perilaku

- Organisasi, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- \_\_\_\_\_. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen. 2018. *Organizational Behaviour*, Jakarta: Salemba Empat.
- Setiawan, Cahaya Kiki. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Level Pelaksana di di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang*.
- Setyaningdyah, Endang et al. 2013. *The Efects of Human Resource Competence, Organisational Commitment and Ransactional Leadership on Work Discipline, Job Satisfaction and Employee's Performance*.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2022. *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siregar, Eveline. 2020. *Teori Belajar dan Pembelajaran*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Solihin, Ismail. 2021. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Sri Widodo. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi*. Bandung: Manggu Media.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2019. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, Danang. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit CAPS.
- Suryabrata, Sumadi. 2022. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Susanto, Andi dan Hastin Umi Anisah. 2013. *Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Kantor Wilayah XII Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN) Banjarmasin*.
- Susilaningsih, Nur. 2008. *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri)*.
- Umam, Khaerul. 2022. *Manajemen Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Usman Husaini. 2013. *Manajemen Teori,Praktik, Dan Riset Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Veithzal Rivai. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, Bandung:

- Rajagrafindo persada.
- Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Winardi. 2015. Manajemen Prilaku Organisasi, Jakarta: Prenada Media Group.
- Wiratama Jaka Nyoman I, Sintaasih Ketut Desak. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, Bali – Indonesia.
- Yuni Pratikno, & Triyanto, A. (2020). *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan Level 5 pada PT. Quindofood Bogor Tahun 2018*. Jurnal Manajemen & Bisnis Aliansi, 13(2), 19–28. doi:10.46975/aliansi.v13i2.20
- Yuni Pratikno. (2023). Kontributor dalam MANAJEMEN (Teori & Aplikasi). Eureka Media Aksara. ISBN 978-623-151-256-7
- Yuni Pratikno, Hermawan, E., & Arifin, A.L. (2022). *Human Resource 'Kurikulum Merdeka' from Design to Implementation in the School: What Worked and What Not in Indonesian Education*. Jurnal Iqra': Kajian Ilmu Pendidikan, 7(1), 326–343